

УДК 331.108.24

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ УПРАВЛІННЯ ЙОГО ПЛИННІСТЮ

І.І. Бідна⁸

Економічна оцінка сучасного стану діяльності провідного машинобудівного підприємства Кіровоградської області ПАТ «Гідросила» показала, що загалом підприємство за останні три роки характеризує позитивна динаміка основних його техніко-економічних показників. Проте були виявлені недоліки в системі формування та використання персоналу. Серед них і така проблема як плинність кадрів.

У процесі аналізу показників руху персоналу отримані значення коефіцієнта плинності вказали на надлишковий її рівень (табл.1) [1].

Таблиця 1

Показники руху персоналу на ПАТ «Гідросила»

Показник	2011 рік	2012 рік	2013 рік
Оборот за прийомом	26,10	25,45	20,40
Оборот за вибуттям	26,42	18,86	24,05
Загальний оборот	52,52	44,31	44,45
Зайва плинність	14,97	12,65	13,63
Необхідна плинність	11,45	6,21	10,42
Коефіцієнт заміщення	98,8	134,9	84,8

Загалом плинність кадрів є однією з найважливіших проблем сучасних підприємств країни, включаючи підприємства галузі машинобудування. Проте на машинобудівному підприємстві усунення такої проблеми матиме свою специфіку.

З точки зору особистості процес плинності є прийнятним і зрозумілим: людина має право та змінює своє місце роботи, якщо воно її не влаштовує чи не задовольняє певних її потреб. Для підприємства плинність кадрів – це втрата людського капіталу, потреба у додаткових коштах на пошук нових працівників та ряд інших несприятливих наслідків. Найбільш ефективним вирішенням проблеми плинності, на нашу думку, є контроль, тобто управління плинністю кадрів. Відповідальність за здійснення цього процесу слід покласти на кадрову службу – на ПАТ «Гідросила» це відділ управління персоналом [2]. А сам процес управління слід здійснювати послідовно за такими етапами:

1) Визначати рівень плинності персоналу. Тут головне визначити, чи є плинність на підприємстві і яким відсотком вона характеризується.

2) Визначати рівень економічних втрат, які спричинює плинність персоналу. Цей етап також передбачає і вивчення втрат робочого часу. Тому що постійне навчання нового

⁸ студ. гр. УП-14м Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: І.М. Сочинська-Сибірцева, доц., канд. екон. наук. Кіровоградський національний технічний університет

робітника, зайві інструктажі перед початком роботи збільшують витрати часу, які збільшують вже саме коефіцієнт втрат. Тобто спостерігається тенденція до неефективного використання змінного часу працівниками, що породжує негативну динаміку використання фонду робочого часу.

3) Визначати причини плинності кадрів. Наприклад, коли працівник звільняється за власним бажанням необхідно проводити з ним бесіди; визначати фактори, що підштовхнули його прийняти рішення про звільнення; інколи намагатися змінити таке рішення в протилежну сторону.

Так як на ПАТ «Гідросила» виявлений надлишковий рівень плинності, важливо приділити увагу повній реалізації саме цього третього етапу. Тобто вивчити детальніше причини такого високого показника. Пропонується у наступному періоді всеохоплююче анкетування тих працівників, що звільняються. Для цього відділу управління персоналом пропонується використати метод анкетування, звести отримані дані і виявити найвагоміші причини звільнень і, відповідно, плинності персоналу.

4) Розробити систему заходів для нормалізації процесу вивільнення робочої сили, подолання зайвого рівня плинності. У загальному аспекті такі заходи поділимо на: техніко-економічні (поліпшення умов праці, удосконалення системи матеріального стимулювання, організації й управління виробництвом); організаційні (удосконалення процедур прийому та звільнення працівників, системи професійного просування працівників); соціально-психологічні (удосконалення стилів і методів керівництва, взаємовідносин у колективі, системи морального заохочення).

5) Визначати ефект від здійснення розроблених заходів подолання зайвого рівня плинності.

На нашу думку, послідовне виконання усіх вищезазначених етапів є одним із дієвих варіантів зменшення плинності кадрів на ПАТ «Гідросила». Саме цей алгоритм дій є доступним для управління плинністю на досліджуваному підприємстві.

Проте, можна використати ще один варіант стабілізації кадрового складу підприємства. Він більше пов'язаний з управлінням вибуття працівників з причин змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників), ніж з плинністю. Проте все ж таки має зв'язок і, що найголовніше, сприяє підвищенню ефективності використання персоналу підприємства. Таким варіантом є аутплейсмент.

Аутплейсмент (від англ. Outplacement - не має точного перекладу на українську мову, у буквальному значенні «out» означає «геть», а «placement» – «розміщення») – це послуга в супроводі, орієнтації на ринку праці, психологічній підтримці і зрештою працевлаштуванні звільненого працівника [3].

Аутплейсмент містить у собі набір професійних тренінгів і консультацій по ефективному пошуку роботи, орієнтації працівників на сучасному ринку праці, а також психологічну підтримку кандидатів. Сутність послуги полягає в тому, що кадрове агентство підбирає вакансії для працівників підприємства або просуває людину в певну організацію [4].

Аутплейсмент дозволяє:

- знизити кількість претензій від звільнених співробітників;
- зменшити число компенсаційних виплат співробітникам, що звільняються;
- залишитися в добрих стосунках зі співробітником, що звільняється;
- працевлаштувати звільненого, в тому числі і на підприємствах-партнерах.

Тобто така методика управління рухом кадрів є актуальною на ПАТ «Гідросила», так як підприємство входить до складу ЗАТ «Гідросила ГРУП» [5]. Тобто працівники, які з відповідних причин звільнились з ПАТ «Гідросила» можуть реалізовувати свій трудовий потенціал і бути працевлаштованими на іншому підприємстві ЗАТ «Гідросила ГРУП».

Список літератури

1. Звіт з праці (форма №1-ПВ) ПАТ «Гідросила» за 2011-2013 роки.
2. Структура управління ПАТ «Гідросила».
3. Блинов А. О. Управлінське консультування: підручник для магістрів / А. О. Блинов, В. А. Дресвяников. - М.: Видавничо-торгова корпорація «Дашков і К», 2013. - 212 с.
4. Аутплейсмент — услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ancor.ru/services/outplacmnt/>
5. Офіційний сайт ПАТ «Гідросила» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.hydrosila.com>